

La ciencia escrita en femenino



En los años 80 Europa comenzó a cuestionar la preponderancia masculina en la investigación y a plantear el papel de la mujer en la ciencia, aunque hubo que esperar al cambio de siglo para que la Comisión Europea reconociera el valor de la mujer en la investigación científica mediante el informe ETAN (European Technology Assessment Network) “Políticas Científicas en la Unión Europea: Promoviendo la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros”. En España, hubo que esperar aún más. Hasta 2007 no se publicó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que establecía la creación de las unidades y los planes de igualdad como instrumentos principales para organizar las acciones en esta materia, dejando en manos de los Organismos Públicos de Investigación

(OPIs) y Universidades la adopción de sus respectivos planes.

CIENT AÑOS PARA LA IGUALDAD

A pesar de la existencia de este marco legal, la desigualdad de género sigue estando presente en las instituciones científicas. Estimaciones recientes indican que, al ritmo actual, tardaremos más de 100 años en alcanzar la igualdad. El informe Científicas en cifras de 2021 indica que “existe una clara segregación vertical de género”, ya que continúa siendo “escasa la representación de mujeres en los puestos de toma de decisiones”. Los órganos de gobierno de universidades y OPIs españoles son un claro exponente de este problema, conocido como techo de cristal. Igual ocurre en el conjunto de la Unión Europea donde el número de investigadoras representa el 38%

Las mujeres van desapareciendo a lo largo de su recorrido profesional, de modo que son pocas las que llegan a ocupar puestos de responsabilidad y prestigio



del total. Según señala el informe She figures, 2018: “Las mujeres en investigación están infrarrepresentadas, y su potencial no es reconocido ni valorado totalmente”.

En Ciencias Marinas, esta situación de desigualdad se evidenció en el “I Encuentro Oceánicas: Pasado, presente y futuro de la mujer en la oceanografía”, celebrado el pasado octubre. Durante el Encuentro, representantes de Unidades y Grupos de Igualdad de Universidades y OPIs pusieron de manifiesto el incumplimiento flagrante de los planes de igualdad y la falta de apoyo que sufren desde los órganos de gobierno de estas instituciones.

“LA TUBERÍA QUE GOTEA”

La metáfora de la “tubería que gotea” explica cómo las mujeres van desapareciendo a lo largo de su recorrido profesional, de modo que son pocas las que llegan a ocupar puestos de responsabilidad y prestigio. En el caso del personal técnico, con fuerte presencia femenina, no van desapareciendo generalmente en su recorrido profesional, pero carecen totalmente de carrera profesional ya que está sin desarrollar en la Ley de Ciencia. Hoy día, además, sigue siendo muy complicado compatibilizar la vida personal y familiar con una carrera científica competitiva, y se siguen produciendo situaciones de acoso y discriminación que de forma mayoritaria y silenciosa sufren las mujeres.

En la encuesta realizada a las personas participantes en el I Encuentro Oceánicas, un 28,4% reconoció haber sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en su trabajo y un 17,9% dijo no saber reconocer si en

***A día de hoy
no existe un
protocolo de
actuación
específico ante
el acoso sexual
ni en tierra ni
en buques en
los OPIs que
investigan en
Ciencias Marinas***

algún momento había sufrido discriminación por razón de sexo. Una realidad inaceptable que no se está abordando. A pesar de contar con un marco legal de obligado cumplimiento (Arts. 48, 62, disposición final sexta, LOIEMH), a día de hoy no existe un protocolo de actuación específico ante el acoso sexual ni en tierra ni en buques en los OPIs que investigan en Ciencias Marinas. Esto contradice lo señalado en el informe Científicas en cifras 2021, donde se afirma que “el 62,5% de los OPIs tienen implantados en 2019 protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo”.

IMPLICACION INSTITUCIONAL

Para seguir avanzando, es necesario el compromiso de las instituciones con el fin de que se aplique la legislación vigente, se visibilicen los logros alcanzados por las investigadoras, se implementen medidas de conciliación para ambos sexos, se incluya la dimensión de género en la investigación y se impulse la formación en materia de igualdad en todos los niveles profesionales de todos los OPIs.

Debemos avanzar hacia un futuro donde funcionen todos los eslabones de los equipos que trabajan en ciencia (investigadoras/es, técnicas/os, y administración), donde ser mujer no impida que una persona desarrolle su carrera científica. Un futuro donde la excelencia no tenga los pies de barro porque infravalore, y pierda en muchos casos, a una parte de su personal. ■

TRABAJADORAS DEL IEO

MARI CARMEN GARCIA, LUCÍA LÓPEZ,
ISABEL LOUREIRO, FRANCINA MOYA,
CARMEN RODRÍGUEZ Y OLGA SANCHEZ